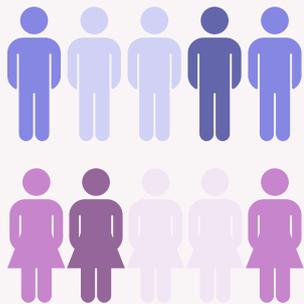


Transparence des rémunérations – Votre entreprise est-elle prête ?

La Directive européenne sur la transparence des rémunérations oblige les employeurs à prendre des mesures.

L'un des défis majeurs en matière de conformité auxquels les employeurs ont été confrontés ces dernières années, et peut-être le plus important dans le domaine des ressources humaines, est sur le point d'être relevé.

La question de la transparence des rémunérations est débattue depuis de nombreuses années et, compte tenu des préoccupations constantes en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les gouvernements du monde entier interviennent pour obliger les employeurs à agir. De nouvelles réglementations et exigences en matière de divulgation sont apparues dans le monde entier au cours des deux dernières années, notamment aux États-Unis, au Canada, en Australie et en Asie, et d'autres sont à venir dans l'Union européenne. Les règlements de l'UE constituent sans aucun doute l'ensemble de règlements le plus complet à ce jour et ils entraîneront un changement significatif dans la relation employé/employeur dans la région et dans les marchés étroitement liés, y compris le Royaume-Uni. Grâce à cette directive, l'UE cherche à éliminer la discrimination salariale, à promouvoir l'égalité salariale et à garantir des conditions équitables pour tous.



Les exigences en matière de rapports sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont le seul élément qui nécessite un nombre minimal d'employés.

Ces règlements obligeront tous les employeurs de l'UE (et du Royaume-Uni) à prendre des mesures.

- Les exigences en matière de rapports sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ne sont qu'un élément des règlements et le seul à nécessiter un nombre minimal d'employés. Tous les autres aspects s'appliqueront quel que soit le nombre d'employés.
- Les entreprises doivent s'assurer que leurs pratiques en matière de rémunération/de personnel sont conformes aux nouvelles exigences avant qu'elles n'entrent en vigueur. Les États membres ont jusqu'à juin 2026 pour transcrire ces règlements dans leur législation nationale, mais certains pays devraient agir plus rapidement pour des raisons locales.
- Les entreprises devront démontrer qu'elles sont en conformité avec la législation, sous peine de se voir infliger une sanction financière.

Les règlements de l'UE auront des répercussions au-delà de la région, car les employeurs indiquent déjà leur intention de traiter leur personnel de la même manière dans toute l'Europe (et pas seulement dans l'UE) parce qu'ils estiment que c'est la bonne chose à faire. Cela aura un impact significatif sur le marché de l'emploi britannique et cela signifie que les employeurs britanniques doivent également se préparer à des niveaux de transparence accrus. Si l'on ne se prépare pas, on risque de donner à ses concurrents un avantage commercial très réel à un moment où il est particulièrement difficile de recruter et de conserver les compétences nécessaires pour faire progresser une entreprise.



Les employeurs britanniques doivent se préparer à des niveaux de transparence accrus.



Les exigences réglementaires

Les règlements à venir obligent les employeurs à prendre des mesures dans un certain nombre de domaines. Dans certains cas, il peut suffire de valider la conformité des pratiques actuelles, mais de nombreux employeurs découvrent qu'une refonte plus fondamentale est nécessaire dans certains domaines.

Règlements de base en matière de transparence (Applicable à tous les employeurs)	Exigences en matière de rapports sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. (En fonction du nombre d'employés dans un pays)
<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs devront communiquer des informations sur les niveaux/fourchettes de salaires initiaux pour toute offre d'emploi (y compris les primes/droits à des primes). Les employeurs ne pourront pas demander aux candidats à l'emploi des informations sur leur niveau de salaire actuel ou antérieur. Les employeurs doivent s'assurer qu'ils ont identifié le travail de valeur égale dans leur entreprise en utilisant un système d'évaluation/ de classification des emplois non sexiste. Des différences de rémunération entre des fonctions considérées comme « équivalentes » peuvent exister, mais elles doivent être liées à des critères objectifs (p. ex. primes de marché, différences de performances individuelles). Les employeurs doivent communiquer aux employés des informations sur la manière dont les salaires sont fixés, gérés et maintenus. Les clauses de confidentialité qui interdisent aux employés de discuter de leur salaire avec d'autres personnes seront rendues nulles et non avenues. Les employés peuvent partager les informations sur leur salaire avec qui ils veulent. Les employés ont le droit de demander chaque année des informations sur leur niveau de rémunération et sur la rémunération moyenne des employés masculins et féminins qui effectuent le même travail qu'eux ou un travail jugé de « valeur égale ». Les employeurs sont tenus de rappeler ce droit à leurs employés chaque année. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs de plus de 100 personnes doivent publier les informations sur leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les employeurs de plus de 250 personnes doivent publier leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici le 7 juin 2027, puis chaque année par la suite. Les employeurs de 150 à 249 personnes doivent publier leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici le 7 juin 2027, puis tous les 3 ans par la suite. Les employeurs de 100 à 149 personnes doivent publier leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'ici le 7 juin 2031, puis tous les 3 ans par la suite. Les employeurs de moins de 100 personnes peuvent publier leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'ils le souhaitent. En cas d'écart de plus de 5 %, les employeurs seront tenus de collaborer avec un comité du personnel/ comité d'entreprise afin de procéder à une analyse plus approfondie sous la forme d'une évaluation conjointe des salaires et d'élaborer un plan correctif. <p>Remarque :</p> <ul style="list-style-type: none"> Certaines parties de l'Europe vont déjà au-delà de ces exigences et il est prévu qu'elles conservent les pratiques actuelles. Il est peu probable qu'il y ait une méthodologie de calcul unique de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de l'UE, et chaque pays est susceptible d'avoir sa propre approche.
<ul style="list-style-type: none"> Les exigences ci-dessus représentent des seuils minimaux et chaque pays peut décider d'aller plus loin dans ses propres exigences nationales (surtout s'il le fait déjà !). La définition de la « rémunération » donnée par la directive va bien au-delà du simple salaire de base et inclut également d'autres éléments tels que les primes, les heures supplémentaires, les indemnités, les indemnités de maladie et les pensions professionnelles. 	

La voie de la conformité

Les nouveaux règlements obligent tous les employeurs à agir, même si l'ampleur des mesures prises variera en fonction de la nature des pratiques actuelles. Par exemple :

- Les entreprises n'utilisant pas actuellement une méthodologie d'évaluation analytique des emplois pour identifier le travail de valeur égale devront commencer par envisager cette méthodologie et sa structure de classification/de niveau d'emploi, car c'est la base de tout ce qui suit.
- Les employeurs disposant actuellement d'un système de primes dont les versements sont discrétionnaires devront envisager d'adopter une approche plus transparente et plus robuste.
- Les employeurs ne disposant pas de stratégie de rémunération documentée (ou qui en disposent une obsolète) devront en mettre une en place pour étayer leurs communications sur la transparence.

Dans un premier temps, il est important de déterminer les changements spécifiques qu'un employeur pourrait être amené à apporter. Il est donc essentiel de procéder à une évaluation des pratiques actuelles par rapport aux exigences réglementaires. Cela permettra à l'entreprise d'élaborer un plan d'action clair pour mettre en œuvre les évolutions nécessaires de manière logique, organisée et opportune. Cela garantit également la mise en place d'un plan de communication et de formation clair afin que les employés soient aussi prêts que l'entreprise à faire face aux nouvelles règles.



Les employeurs ont le temps de se préparer aux nouveaux règlements, mais le temps n'est un avantage que s'il est utilisé.

C'est maintenant qu'il faut agir, car les changements requis ne sont pas du genre qu'un employeur voudra précipiter.

Stuart Hyland, associé – Blick Rothenberg



Comment Blick Rothenberg peut vous aider

Blick Rothenberg est en mesure d'accompagner ses clients sur la voie de la transparence salariale, y compris la conformité avec les nouveaux règlements de l'UE. Cet objectif peut être atteint de plusieurs manières, notamment par :

1. Des sessions de formation et d'impact à l'intention des équipes de direction (et de RH).
2. Une « évaluation de l'état de préparation » comparant les pratiques actuelles aux exigences de base afin d'identifier les zones de risque et la conformité existante.
3. Un plan d'action et une évaluation des priorités.

Veillez contacter l'équipe de Blick Rothenberg si vous souhaitez discuter des exigences réglementaires dans le contexte de votre propre entreprise.



Stuart Hyland

Associé et responsable des services de conseil en matière de rémunération

I +44 (0)20 7544 8731

E stuart.hyland@blickrothenberg.com



Vanesha Kistoo

Associée et responsable du bureau français

I +44 (0)20 7544 8975

E vanesha.kistoo@blickrothenberg.com